



Klassisch 2.0



Max Mustermann

04.09.2008

Dieser Bericht wird zur Verfügung gestellt von:

Georg Dauth Managementtools
Am Rosenhag 18
75056 Sulzfeld
Germany

Tel: 07269-911633
g.dauth@gedam.de





Übersicht

DiSG Klassisch 2.0

Herzlich Willkommen! Sie haben gerade den ersten Schritt des *DiSG Klassisch* vervollständigt. Sie sind auf gutem Weg sich selbst besser zu verstehen und Ihre persönliche Effektivität zu steigern.

Ihr Bericht besteht aus vier Teilen:

Teil I gibt Auskunft über Sie und Ihren individuellen Verhaltensstil, der auf Ihren Antworten zu den *DiSG Klassisch* Fragen basiert. Die erste Abbildung ist Ihr DiSG Diagramm, das als Grundlage für Ihr Feedback dient. In Stufe 1 erfahren Sie einiges über Ihre höchste DiSG Dimension und Ihre Verhaltenstendenzen, Ihre Bedürfnisse, Ihr bevorzugtes Umfeld und Ihre Strategien die Ihre Wirksamkeit steigern. In Stufe 2 können Sie Ihren Intensitätsindex untersuchen und damit Ihre potentiellen Stärken und Schwächen besser erkennen. In Stufe 3 entdecken Sie, wie die Kombination Ihrer D, i, S und G Dimensionen Ihr klassisches Verhaltensmuster erzeugt.

Teil II erklärt das DiSG Modell und beschreibt die vier DiSG Dimensionen mit den entsprechenden Verhaltenstendenzen, Bedürfnissen, bevorzugtem Umfeld, und Strategien für Effektivitätssteigerung.

Teil III präsentiert eine Übersicht aller 15 klassischen Verhaltensmuster.

Teil IV zeigt die Punktzahlen und Analysedaten die Basis Ihres Berichts sind.

Bitte bedenken Sie beim Lesen Ihres Berichts, daß keine der Verhaltensdimensionen oder keines der Verhaltensmuster besser als ein anderes ist und daß es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Der Bericht gibt vielmehr darüber Aufschluß, wie Sie mit Ihrer individuellen Art und Weise auf Ihre Umwelt reagieren. Lesen Sie bitte Ihren Bericht zuerst ganz durch. Danach können Sie die Ergebnisse anpassen, indem Sie mit einem Stift oder Marker alle Aussagen ausstreichen die nicht zutreffen und alle markieren denen Sie zustimmen.

Jetzt kann's losgehen.

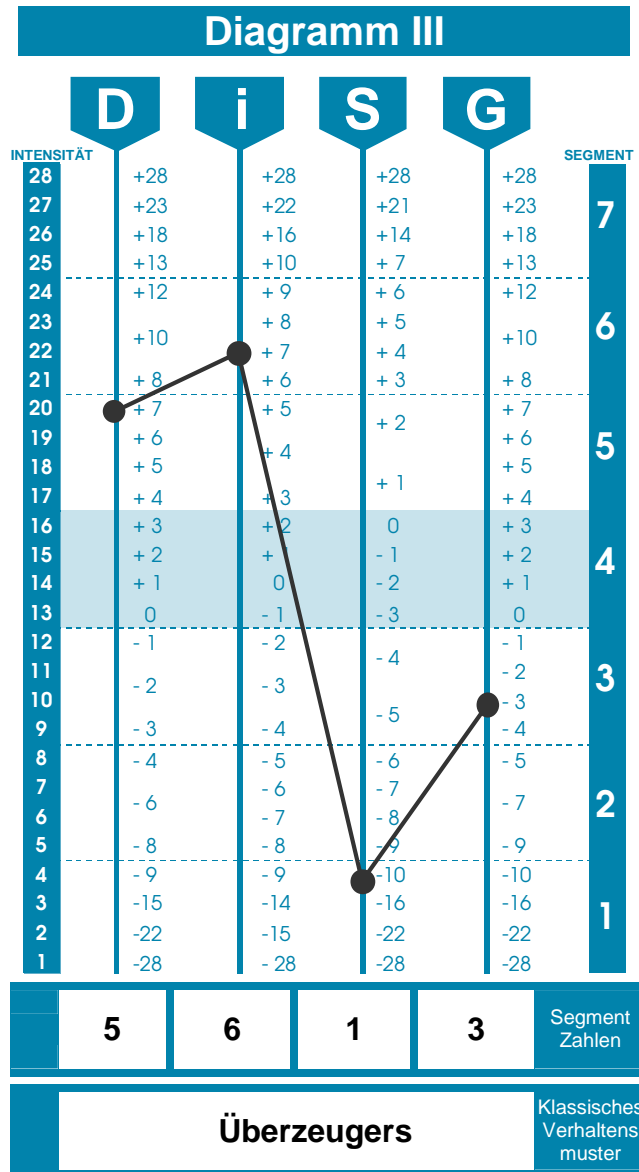


Ihr DiSG Diagramm

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Das folgende Abbild zeigt Ihr DiSG Diagramm, mit den Punktzahlen für jede der DiSG Dimensionen, basierend auf Ihren Antworten. Jede der folgenden Interpretationsstufen baut auf diesen Punktzahlen auf. Lesen Sie bitte weiter, um mehr über Ihre höchste DiSG Dimension(en), Ihre potentiellen Stärken und Schwächen, und Ihr klassisches Verhaltensmuster zu lernen.





Stufe I: Ihre höchste DiSG Verhaltensdimension

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Max, Ihre höchste Verhaltensdimension auf Grund Ihrer Antworten (wie Sie Ihre Umwelt einschätzen und das Maß von Kontrolle, das Sie über Ihre Umwelt haben) - ist Initiativ (i). Bitte lesen Sie die Beschreibung dieser Verhaltensdimension und überlegen Sie, wie diese mit Ihrer Selbstbewertung übereinstimmt. Lesen Sie dann bitte über die anderen Verhaltensdimensionen auf Seite 14, damit Sie mit diesen ebenfalls vertraut sind.

Initiativ (i)

Max, Sie haben eine hohe Punktzahl in der Initiativen Verhaltensdimension. Daher konzentrieren Sie sich wahrscheinlich darauf, Ihre Umwelt durch Beeinflussung oder Überzeugung anderer zu formen.

Menschen mit einer hohen Punktzahl in der Initiativen Verhaltensdimension („hohe i's“) knüpfen zu vielerlei Menschen Kontakt und machen gerne einen guten Eindruck. Sie suchen oft die Gelegenheit, Begeisterung auszulösen und sich beliebt zu machen. Menschen mit einer hohen Initiativen Punktzahl verfolgen Ihre Ziele durch andere und gesellschaftliche Anerkennung spielt dabei eine wichtige Rolle. Ihre Entscheidungen basieren meistens auf Gefühlen und weniger auf Fakten und Daten.

Hohe i's müssen Ihre Meinung frei äußern können und vermeiden Detailarbeit und Kontrolle. Außerhalb der Arbeit nehmen hohe i's gerne an gemeinsamen Aktivitäten teil, weil sie dann neue Beziehungen knüpfen und vielseitige Freundschaften pflegen können. Sie sind stolz darauf, daß sie ihre Gedanken gut artikulieren können und ziehen andere gerne in ein Gespräch hinein.

Weil sie gut mit anderen umgehen können, finden hohe i's in Menschen die sich besser auf Aufgaben konzentrieren eine gute Ergänzung. Personen mit einer hohen Initiativen Verhaltenstendenz fällt es nicht schwer, ihre Ideen anderen vorzustellen. Es ist aber hilfreich, wenn andere ihre Vorschläge mit Daten und Fakten unterstützen und eine systematische, logische Vorgehensweise entwickeln, die nach Beginn eines Projekts für Zielstreue und Durchhaltevermögen sorgt.

Hohe i's sollten sich bemühen, Prioritäten zu setzen und Termine einzuhalten und entschlossener aufzutreten, wenn sie andere zu gemeinsamen Terminen verpflichten müssen. Sie sollten sich auch darauf konzentrieren, objektive Entscheidungen zu treffen. Wenn sie andere führen, sind hohe i's manchmal darum besorgt, deren Wirkungsfreiheit zu respektieren und halten sich bewußt zurück, so daß jeder genug Freiheit für die eigene Gestaltung hat. Sie könnten dadurch riskieren, Mitarbeitern gegenüber als teilnahmslos zu erscheinen. Es wäre vorteilhaft, wenn sie etwas proaktiver vorgehen und, wenn nötig, angemessenes Feedback anbieten würden. Es ist sehr unwahrscheinlich, daß ihre freundschaftlichen Beziehungen dadurch negativ beeinflusst werden.



Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Jeder Mensch hat verschiedene Charakterstärken, die ihn einzigartig und wertvoll machen. Wir mögen es, sowohl für unsere Stärken anerkannt zu werden als auch für unserer Umfeld effektiv sein zu können. Jede Charakterstärke kann jedoch auch als Schwäche empfunden werden, wenn sie übermäßig oder unpassend eingesetzt wird. Bitte lesen Sie die markierten Wörter in den unterstehenden vier Säulen. Diese Adjektive beschreiben die hohe, mittlere, und geringe Verhaltensweise für jede Dimension. Auf der nächsten Seite finden Sie mehr über Ihren Intensitätsindex, und wie Sie Ihre potentiellen Stärken und Schwächen besser erkennen können.

D	i	S	G
28 egozentrisch	28 enthusiastisch	28 passiv	28 perfektionistisch
27 direkt	27 gesellig	27 geduldig	27 genau
26 wagemutig	26 überzeugend	26 loyal	26 erkunderisch
25 herrisch	25 impulsiv	25 voraussagbar	25 diplomatisch
24 anspruchsvoll	24 emotional	24 teamfähig	24 systematisch
23 energisch	23 selbstfördernd	23 heiter	23 konventionell
22 risikofreudig	22 vertrauensvoll	22 besitzergreifend	22 höflich
21 abenteuerlustig	21 einflußreich	21 selbstgefällig	21 sorgfältig
20 entschlossen	20 angenehm	20 inaktiv	20 beherrscht
19 wißbegierig	19 gesellig	19 entspannt	19 hat hohe Standards
18 selbstsicher	18 großzügig	18 nicht demonstrativ	18 analytisch
17 wettbewerbsorientiert	17 ausgeglichen	17 besonnen	17 feinfühlig
16 schnell	16 charmant	16 liebenswürdig	16 gereift
15 selbständig	15 zuversichtlich	15 beständig	15 ausweichend
14 kalkulierbares Risiko eingehen	14 überzeugend	14 beweglich	14 sich selbst treu
13 selbstkritisch	13 abwartend	13 kontaktfreudig	13 selbstgerecht
12 anspruchslos	12 urteilsfähig	12 aufgeweckt	12 rechthaberisch
11 zurückhaltend	11 nachdenklich	11 eifrig	11 beharrlich
10 realistisch	10 sachlich	10 kritisch	10 unabhängig
9 abwägend	9 logisch	9 unzufrieden	9 unbeugsam
8 sanftmütig	8 kontrolliert	8 unruhig	8 standhaft
7 konservativ	7 zurückhaltend	7 ungestüm	7 hartnäckig
6 friedlich	6 misstrauisch	6 rastlos	6 willkürlich
5 milde	5 pessimistisch	5 nach Wechsel ausgerichtet	5 rebellisch
4 ruhig	4 distanziert	4 krittelig	4 trotzig
3 unsicher	3 zurückgezogen	3 spontan	3 starrsinnig
2 abhängig	2 gehemmt	2 mit Status quo frustriert	2 taktlos
1 bescheiden	1 verschwiegen	1 aktiv	1 sarkastisch



Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Die nächsten vier Seiten erläutern die Begriffe, die Ihrer Intensitätsstufe für jede der DiSG Verhaltensdimensionen entsprechen.

D Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der D Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

Energisch: Am Arbeitsplatz kann das bedeuten, daß Sie ein „nein“ nicht akzeptieren. Das kann Ihnen als Stärke zugeschrieben werden, wenn es darum geht, negativen Aufwand zu beseitigen oder Qualitätsmaßstäbe bei einer sehr kurzen Fertigungszeit aufrechtzuerhalten. Es ist aber keine Stärke mehr, wenn Sie dadurch herrisch oder unnachgiebig werden.

Risikofreudig: Wenn Sie derjenige sind, der mutige Entscheidungen trifft und sie dann auch ausführt, kann das sicher eine Stärke sein. Besonders dann, wenn andere nicht dazu in der Lage sind. Wenn Risikofreude jedoch ins Extrem ausartet oder unpassend eingesetzt wird, kann anderen das als egoistisch oder leichtsinnig erscheinen.

Abenteuerlustig: Menschen sind in der Regel gerne in der Gegenwart von Personen mit diesem Charakterzug, weil sie sich dann lebendig und voller Lebensfreude fühlen. Sogar ein ganzes Arbeitsteam kann dazu angeregt werden, risikofreudiger und zielstrebig zu sein. Wenn dieses Verhalten jedoch übertrieben wird, könnten sich andere von Ihrem extremen Verlangen nach Aufregung ermüdet fühlen

Entschlußfreudig: Wir haben entschlußfreudige Menschen gerne in einer Führungsposition, weil sie so selbstsicher erscheinen. Das kann ein Segen sein, wenn man mit Menschen arbeitet, die lieber folgen als führen. Achten Sie jedoch darauf, nicht rücksichtslos über die Gefühle anderer hinwegzugehen oder stur zu reagieren, wenn sie Ihren Vorschlägen einmal nicht zustimmen.

Wißbegierig: Dieser Charakterzug wird zur Stärke, wenn Neugierde Sie dazu veranlaßt, bessere Antworten oder neue Methoden zu suchen. Er wird als Schwäche empfunden, wenn Ihre Fragen unerbittlich oder angreifend werden.

Selbstsicher: Weil Sie Ihren eigenen Fähigkeiten vertrauen, könnten Sie schnell zu Führungspositionen aufsteigen. Die Zuversicht und Sicherheit die Sie ausstrahlen, kann auch Ihre Kollegen auf eine höhere Leistungsebene bringen. Wenn Sie sich jedoch zu sehr auf diesen Charakterzug verlassen, könnten andere Sie als arrogant oder hochmütig ansehen.

Wettbewerbsorientiert: Ihr Streben der Beste zu sein, kann zu Höchstleistungen und größtem Erfolg führen. Ihr Drang, Sieger zu sein, kann Ihnen helfen viel zu erreichen, auch wenn Sie Ihr absolutes Ziel nicht erreichen. Dieser Wunsch kann jedoch sehr besitzergreifend werden, wenn Sie nur an den Gewinn denken, und nicht auf die Kosten achten.



i Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der i Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

Impulsiv: Viele Mitmenschen schätzen Ihre Spontaneität und Ihre Bereitwilligkeit blitzschnell zu handeln, weil vieles möglich macht, auch wenn alles dagegen spricht. Sie wissen jedoch genau, wann Sie zu schnell oder unbedacht gehandelt haben, weil andere sich dann von Ihnen fernhalten.

Emotional: In der Regel sind Sie gefühlsbetonter als andere und zu offenen Gesprächen bereit. Ihre Mitmenschen fühlen sich dadurch zu einem ähnlichen Verhalten ermutigt. Bei Überbetonung kann gefühlvolle Offenheit jedoch Unbehagen bei anderen hervorrufen oder sie aus der Fassung bringen, weil Sie deren Grenzen überschritten haben.

Selbstfördernd: Mit diesem Charakterzug neigen Sie dazu, über sich selbst zu sprechen und bieten Ihre Fachkenntnisse so oft wie möglich an. Das wird zur Stärke, wenn es zwischenmenschliche Kommunikation erleichtert und andere nicht alles von Ihnen erfragen müssen. Geben Sie jedoch Acht nicht eingebildet zu sein, weil andere Sie sonst einfach ausschalten könnten.

Vertrauensvoll: Ohne Zögern an andere zu glauben ist ein erfrischender Charakterzug, besonders wenn Sie mit anderen arbeiten, die eher skeptisch sind. Echtes Vertrauen baut auf positiven Erfahrungen auf. Sie könnten aber manchmal zu vertrauensvoll sein, und damit riskieren, als naiv empfunden zu werden.

Einflußreich: Die Fähigkeit, andere zu inspirieren und sie zum Handeln zu bringen, ist eine Qualität, die man oft bei wirksamen Führungspersonen findet. Wenn Sie dieses Geschick besitzen, können Sie für andere ein guter Mentor sein oder für sie handeln, wenn diese es nicht können. Es ist jedoch wichtig, daß Sie sich verpflichtet fühlen, ehrlich und verantwortlich zu bleiben, damit andere nicht fehlgeleitet oder falsch dargestellt werden.

Angenehm: Ihre Fähigkeit, vergnügt und bereitwillig zu sein, ermöglicht es Ihnen sich fast überall anzupassen und zu einem gemeinsamen Ziel beizutragen. Wenn Sie jedoch niemals Ihre wahren Gedanken und Meinungen aussprechen, weil Sie befürchten Sympathien einzubüssen, riskieren Sie, daß man Sie als wischi-waschi oder substanz-arm empfindet.

Gesellig: Da Sie lebhaften Umgang mit anderen lieben, kann man Sie meistens mit vielen guten Ideen ausgestattet dort finden wo etwas los ist. Sie werden besonders von introvertierten Menschen geschätzt, die Ihre Hilfe brauchen, um sich in Gruppen wohlfühlen. Zuviel Geselligkeit ist jedoch unangebracht, wenn Sie einen Termin einhalten oder sich auf eine gestellte Aufgabe konzentrieren müssen.

Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2.0

S Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der S Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

Ungestüm: Sie neigen dazu, über Maßnahmen schnell zu entscheiden. Am Arbeitsplatz ist solche Entschlossenheit willkommen, wenn Sie mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. Es kann jedoch ins Auge gehen, wenn Sie zu schnell entscheiden oder bevor Sie alle nötigen Information haben.

Rastlos: Neue Herausforderungen suchen und frische Konzepte untersuchen sind positive Aspekte von Rastlosigkeit. Die Suche nach immer wieder neuen Erfahrungen kann für ein Team von Nutzen sein, weil sie die Begeisterung für Projekte lebendig hält. Aber seiner extremen Form kann eine rastlose Natur in Ihnen jedoch Gefühle von Unzufriedenheit oder Bitterkeit hervorrufen.

Nach Wechsel ausgerichtet: Wenn Sie Stillstand vermeiden wollen, brauchen Sie diese Fertigkeit. Sie hilft Ihnen, ständig nach neuen Ideen und innovativen Lösungen Ausschau zu halten. Aber geben Sie acht, daß Sie nicht übertrieben nach Wechsel suchen und damit die positiven Aspekte von Traditionen aus den Augen verlieren.

Krittelig: Wenn Sie Fehler entdecken oder Mängel erkennen, die von anderen übersehen wurden, wenden Sie diese Charaktereigenschaft in ihrer vollsten und positivsten Form an. Andererseits könnte es aber passieren, dass Sie überkritisch oder zynisch werden und damit andere davon abhalten, Ihnen Vorschläge zu machen oder mit Ihnen zu arbeiten.

Spontan: Sie finden wahrscheinlich, daß Sie Ihre besten Ideen in einem Ausbruch von Inspiration und Aktivität entwickeln. Daher können Sie alles lebenssprühend und frisch erhalten, und dennoch großartige Lösungen für ärgerliche Probleme finden. Wenn Sie jedoch innerhalb einer voraussagbaren Routine oder eines vorgesetzten Ablaufs arbeiten müssen, finden Sie diese Einschränkungen leicht frustrierend.

Frustriert durch Status quo: Kreative Durchbrüche sind oft das Resultat von Unzufriedenheit mit dem Status quo. Häufig durchbrechen Sie alte Barrieren und Ihnen gelingen innovative Veränderungen. Achten Sie aber darauf, Ihren Ärger im Zaun zu halten falls Ihre Änderungsversuche vereitelt werden. Dadurch können Sie einen Zusammenstoß mit Vorgesetzten vermeiden.

Aktiv: Wenn Sie die positiven Aspekte dieser Eigenschaft einsetzen, haben Sie keine Probleme damit, Termine einzuhalten und Projekte abzuschliessen. Aber Ihre Effeizienz kann beeinträchtigt werden, wenn Sie sorgfältiges Durchdenken und Überlegen durch blinden Aktionismus ersetzen.



G Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der G Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

Selbstgerecht: Sie glauben oft, daß Ihr Weg der einzig richtige Weg ist - ein Kennzeichen dieses Charakterzuges. Solche Empfindungen können ein starkes Führungsbewußtsein und Entschlossenheit zur Folge haben. Wenn dieser Charakterzug aber zu sehr ausgeprägt ist, könnten Sie sich in eine selbstgefällige oder herablassende Person entwickeln.

Rechthaberisch: In Situationen, die keinen Kompromiß erlauben, kann Ihre Standhaftigkeit eine Stärke sein. Ausserdem ist Ihre Fähigkeit, einen Standpunkt gut verständlich zu machen, am Arbeitsplatz jederzeit willkommen. Das Risiko ist, daß solches Verhalten zu erbitterter Schärfe führen kann, wenn es innerhalb eines Arbeitsteams übermässig eingesetzt wird.

Beharrlich: Sie gehen gewöhnlich sehr zielstrebig an Ihre Arbeit, bis Ihre gewünschten Ergebnisse erreicht sind. Das wird zum Vorteil, wenn es um grosse Aufgaben geht, weil Sie wahrscheinlich dort erfolgreich sind wo andere scheitern. Aber dennoch - jemand der zu beharrlich ist neigt manchmal zu sturer oder törichter Halsstarrigkeit.

Unabhängig: Von Gruppendruck oder Gruppendenken befreit zu sein ist ein positiver Charakterzug. Sie neigen zu unabhängigem Denken, um die besten Entscheidungen treffen zu können. Eine Gefahr besteht aber, wenn Sie so in sich selbst gefangen sind, daß Sie berechtigtes Feedback oder Vorschläge von sich weisen.

Unbeugsam: Sich selbst und andere an hohe Maßstäbe zu halten ist eine bewundernswerte Fertigkeit. Dies gilt besonders dann, wenn Qualität mehr Notwendigkeit als Luxus ist. Wenn Sie jedoch jegliche Flexibilität ablehnen, könnten Sie Feindseligkeit bei anderen verursachen und Verbesserungsmöglichkeiten nicht wahrnehmen.

Standhaft: Unerschütterliche Prinzipien können die Grundlage für Qualitätsarbeit sein. Mit Ihrer Weigerung, von wesentlichen Idealvorstellungen abzuweichen könnten Sie auch andere dazu anregen, Ihre eigenen hohen Maßstäbe einzuhalten. Eine unbeugsame Haltung kann aber auch Reibungen erzeugen und Innovation stagnieren lassen.

Hartnäckig: Wenn Sie auf Widerstände stoßen, verfolgen Sie Ihre Pläne häufig dennoch mit großer Beharrlichkeit. Ihre Ausdauer kann bei komplexen Projekten die Chance zum Erfolg außerordentlich steigern. Ihre Weigerung unter Umständen einen Kompromiß einzugehen kann sich aber kontraproduktiv auswirken, wenn die Fertigstellung einer Aufgabe damit behindert wird.



Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Jede mögliche Kombination der vier Verhaltensdimensionen Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft erstellt ein bestimmtes Verhaltensprofil. Durch unsere Forschung identifizierten wir 15 einzigartige, häufig auftretende Verhaltensmuster. Mit Hilfe von weiterer theoretischer und praktischer Forschungsarbeit wurde eine Beschreibung von jedem dieser „Klassischen Verhaltensmuster“ erstellt, damit Menschen Ihre Verhaltensweisen besser verstehen und beschreiben können.

Max, Ihr Klassisches Verhaltensmuster ist das Verhaltensmuster des Überzeugers. Bitte lesen Sie die folgende Beschreibung und markieren diejenigen Aussagen, die Ihrer Meinung nach am besten auf Sie zutreffen.

Verhaltensmuster des Überzeugers

Motivierende Faktoren für Max

Max, als Überzeuger neigen Sie zu einer von Natur aus positiven Einstellung, die auf andere Menschen anziehend wirkt. Mit Ihrem freundlichen Verhalten möchten Sie für andere gerne eine behagliche Umwelt schaffen, in der zwischenmenschliche Beziehungen gesteigert und verfestigt werden können. Weil Sie in der Regel eine offene Art und eine kontaktfreudige Natur zur Schau stellen, gewinnen Sie den Respekt und das Vertrauen von vielerlei Menschen. Ähnlicherweise vertrauen Sie gewöhnlich auch anderen. Ihre Fähigkeit, sogar mit unterschiedlichen Menschen oder in ungleichartigen gesellschaftlichen Situationen wechselseitig Respekt aufzubauen, lässt Sie selbstsicher und zuversichtlich erscheinen.

Sie haben ein echtes Interesse an anderen, aber das ist nicht Ihr einziges Anliegen. Sie sehnen sich sicher auch nach Autorität und der Fähigkeit, Herr über Ihr eigenes Schicksal zu sein. Zusätzlich suchen Sie auch Ansehen und Statussymbole sind Ihnen wichtig. Egal, ob Sie mit Menschen handeln oder Ihre eigenen Ambitionen verfolgen, Sie handeln immer mit Begeisterung.



Arbeitsgewohnheiten von Max

Sie sind sehr wortgewandt und verwenden dieses Geschick Ihr Projekt zu verkaufen oder ein Geschäft abzuschließen. Obwohl Sie nicht auf Aufgaben oder Detailarbeit ausgerichtet sind, können Sie sich unter Druck doch Prioritäten setzen und organisiert arbeiten. Diese Fähigkeit könnte sogar durch Ihren Wunsch, in beruflichen Situationen gut dazustehen noch weiter ausgebildet werden. Tatsache ist, daß Ihr Streben nach einer Führungsposition Ihr Geschick für Ihre Ideen und Talente zu werben in den Schwung bringt.

Schwierige Aufträge und herausfordernde Aufgaben schüchtern Sie in keiner Weise ein, aber Sie vermeiden gewöhnlich komplizierte zwischenmenschliche Beziehungen. Aller Wahrscheinlichkeit nach arbeiten Sie am besten, wenn Sie die Gelegenheit haben im Glanz zu stehen. Sie hätten gerne vielfältige Arbeit und bevorzugen Aufgaben mit Bewegungsfreiheit, da Sie vorgeschriebene und unflexible Arbeitsvorgänge nicht leiden können. Routinearbeit liegt Ihnen auch nicht, und Sie wehren Sie gegen strikte Reglementierung.

Sie zeigen Ihre beste Seite, wenn Sie mit anderen zusammen arbeiten. So ein Arbeitsumfeld ermöglicht Ihnen freundlich zu sein und gleichzeitig Ihre eigenen Zielvorstellungen verfolgen zu können. Diese Mischung von Freundschaft und Leistungsdrang erlaubt Ihnen, andere von Ihren Denkweisen und Zielvorstellungen zu überzeugen. Manchmal überschätzen Sie jedoch Ihre Fähigkeit, das Verhalten Ihrer Mitarbeiter ändern zu können.

Sie beurteilen Ihre Mitarbeiter gewöhnlich auf Grund ihrer Flexibilität. Ideale Teammitglieder für Sie sind artikuliert und können ihre Ideen gut zum Ausdruck bringen. Unter solchen Umständen haben Sie mit Delegation kein Problem. Ihr Ziel ist, Ihre Kollegen als zukünftige Freunde und eventuelle Hilfsquellen zu behalten. Ihr Optimismus kann aber ins Auge gehen, wenn Sie das Potential Ihrer Kollegen zu hoch einschätzen. Auf ähnliche Weise täuschen Sie sich manchmal selbst über mögliche Resultate eines Projekts, wenn Sie die Situation nicht realistisch genug betrachten.

Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2.0

Erfolgsstrategien für Max

Sie geben gerne Ihre Höchstleistungen, damit Sie an Ihrem Arbeitsplatz gut dastehen. Mit Ihrem Streben nach Möglichkeiten Ihre Kollegen zu beeindrucken, schenken Sie wichtigen Aufgaben jedoch ungenügend Aufmerksamkeit. Es könnte für Sie vorteilhaft sein, die wesentlichen Komponenten eines Projekts besser im Auge zu behalten.

Sie könnten Ihre Wirksamkeit weiterhin steigern, wenn Sie sich besser auf objektive Daten Analyse konzentrieren. Ihr Geschick in diesem Bereich kann zu kurz kommen, weil Sie manchmal zu optimistisch sind und Ihr Verkaufstalent vielleicht dazu benutzen, unrealistische Erwartungen zu entwickeln. Ähnlicherweise kann Ihr Begeisterungsvermögen etwas übertrieben sein und Sie dazu veranlassen, rechtmäßige Fehler einer Vorgangsweise oder einer Lösung zu übersehen. Sie könnten dieses Problem durch regelmäßiges Sammeln von analytischen Daten verhindern und somit Ihren Optimismus und Ihre Begeisterungsfähigkeit mit realistischen Einschätzungen und Erwartungen ausgleichen.

Obwohl Sie andere oft mit Geschick überreden, sind Sie selbst gegen die Einflußkraft Ihrer Mitarbeiter nicht immun. Das ist besonders dann der Fall, wenn Sie unter Druck stehen. Wenn Sie angespannt sind, werden Sie tatsächlich oft unentschlossen und damit den Beweisführungen Ihrer Kollegen anfällig. Das ist jedoch oft nicht allzu schlecht, wenn Ihnen dadurch die Bedeutung wichtiger Details offenbar wird, die Ihrem Projekt zum Erfolg verhelfen könnten.

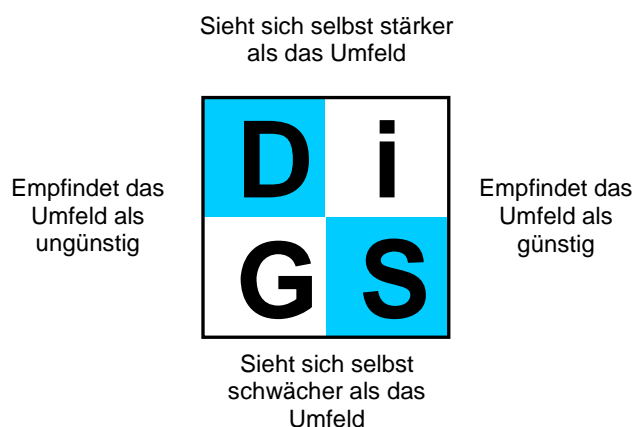
Max, Sie neigen dazu, ein fröhlicher und zuversichtlicher Optimist zu sein und knüpfen langjährige und produktive Beziehungen mit Ihren Kollegen.

Das DiSG Modell

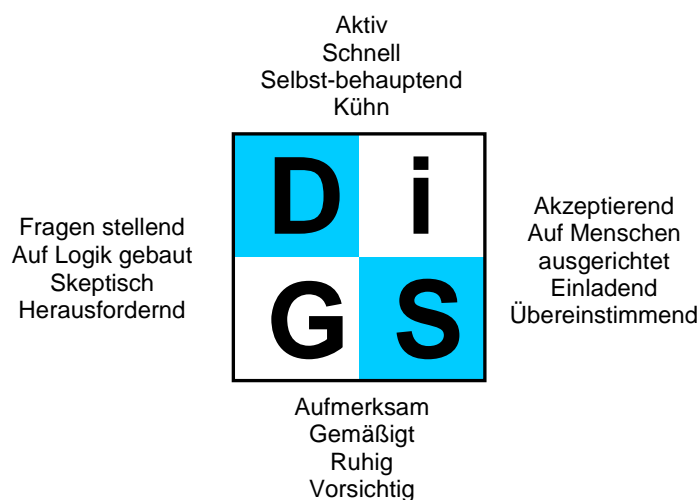
DiSG Klassisch 2.0

DiSG Klassisch beruht auf einem Vier-Quadranten Modell, das vier menschliche Verhaltensdimensionen (Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft) verlässlich beschreibt. Manche Menschen bewegen sich in einer Dimension, manche in zwei Dimensionen, und einige vielleicht in drei Dimensionen.

Wie unterscheidet sich Ihr DiSG Typ von den anderen DiSG Typen? Welche Ähnlichkeiten hat Ihr DiSG Typ mit den anderen? Die folgende Erklärung des DiSG Modells wird Ihnen helfen, diese wichtigen Fragen zu beantworten. In dem unten abgebildeten Quadrat hat jede DiSG Dimension etwas mit der am nächsten stehenden gemeinsam. Wie Sie sehen, neigen die G und S Dimensionen dazu, sich schwächer als ihr Umfeld zu sehen. Das heißt, sie passen sich lieber an ihr Umfeld an, weil sie meinen, wenig Kontrolle über das Umfeld zu haben. Andererseits neigen Personen in den D und i Dimensionen dazu, sich stärker als ihr Umfeld zu sehen. Deshalb behaupten sie sich mehr, weil sie meinen, mehr Kontrolle darüber zu haben. Zusätzlich empfinden Personen in den D und G Dimensionen ihr Umfeld eher als ungünstig (oder abweisend und voll Widerstand). Personen in den i und S Dimensionen empfinden Ihr Umfeld eher als günstig (oder freundlich und unterstützend).



Die folgende Abbildung erklärt das DiSG Modell etwas ausführlicher. Es beschreibt die vier Stile in einer beobachtbaren und verhaltensbezogenen Weise. Sie werden bemerken, dass die G und S Stile sich sowohl nachdenklich als auch massvoll zeigen während die D und i Stile eher aktiv und schnell sind. Zusätzlich neigen Personen mit D oder G dazu, mehr zu fragen und logisch zu sein, während Personen mit i oder S dazu neigen, eher zu akzeptieren und menschenorientiert zu sein.





Die DiSG Dimensionen

DiSG Klassisch 2.0

Die folgende Tabelle zeigt eine allgemeine Übersicht der vier DiSG Verhaltensdimensionen. Bitte lesen Sie alle Beschreibungen, damit Sie andere Menschen die Ihnen ähnlich oder unähnlich sind besser verstehen können.

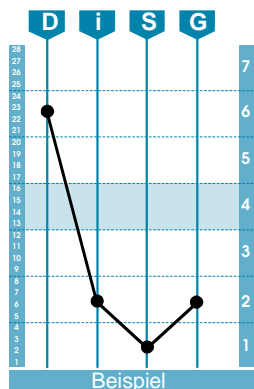
D DOMINANT	I INITIATIV
<p>Schwerpunkt: durch Überwinden von Widerständen das Umfeld zu formen, damit Ziele erreicht werden können.</p> <p>BESCHREIBUNG Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> will sofortige Ergebnisse erzielen ergreift Maßnahmen nimmt Herausforderungen an trifft schnelle Entscheidungen stellt den Status quo in Frage übernimmt das Kommando wird mit Schwierigkeiten fertig löst Probleme <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</p> <ul style="list-style-type: none"> Macht und Autorität Ansehen und Herausforderung die Gelegenheit für persönliche Leistungen ein großes Betätigungsfeld direkte Antworten Gelegenheiten zum Aufstieg wenig Kontrolle und Beaufsichtigung viele neue und abwechslungsreiche Aufgaben <p>AKTIONSPLAN Diese Person benötigt andere, die</p> <ul style="list-style-type: none"> das Für und Wider abwägen Risiken berechnen mit Vorsicht handeln ein berechenbares Umfeld gestalten Fakten untersuchen vor Entscheidungen überlegen Bedürfnisse anderer anerkennen <p>Diese Person wird effektiver durch</p> <ul style="list-style-type: none"> die Zuweisung schwieriger Aufgaben die Einsicht, daß andere Menschen nötig sind Vorgehensweisen, die auf praktischer Erfahrung beruhen gelegentliches Aufrütteln Identifikation mit einer Gruppe das Erklären von Entscheidungsgrundlagen ein Bewußtsein von Zuständigkeitsbereichen ein ausgeglichenes Arbeitstempo und mehr Entspannung 	<p>Schwerpunkt: formt die Umwelt durch Beeinflussung oder Überzeugung anderer.</p> <p>BESCHREIBUNG Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> knüpft Kontakte macht einen guten Eindruck drückt sich klar aus schafft ein motivierendes Umfeld löst Begeisterung aus ist unterhaltsam für andere betrachtet Menschen und Situationen mit Optimismus arbeitet gern in der Gruppe <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</p> <ul style="list-style-type: none"> Beliebtheit, gesellschaftliches Ansehen öffentliche Anerkennung von Fähigkeiten freie Meinungsäußerung gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit demokratische Beziehungen wenig Detailarbeit und Kontrolle die Gelegenheit, Vorschläge auszusprechen Schulung und Beratung günstige Arbeitsbedingungen <p>AKTIONSPLAN Diese Person benötigt andere, die</p> <ul style="list-style-type: none"> sich auf eine Aufgabe konzentrieren Fakten suchen direkt und offen sprechen Aufrichtigkeit respektieren systematische Vorgehensweisen entwickeln lieber mit Dingen als mit Menschen umgehen logisch handeln Aufgaben bis zur Fertigstellung durchziehen <p>Diese Person wird effektiver durch</p> <ul style="list-style-type: none"> Zeitmanagement, wenn D oder S niedrig ist sachliche Entscheidungsfindung den Einsatz von praktischem Führungshandwerk realistischere Einschätzung anderer einhalten von Prioritäten und Schlussterminen entschlosseneres Auftreten anderen gegenüber, wenn D niedrig ist.
G GEWISSENHAFT	S STETIG
<p>Schwerpunkt: gewissenhaftes Arbeiten innerhalb von bewährten Arbeitsvorgängen, um beste Qualität und Genauigkeit sicherzustellen.</p> <p>BESCHREIBUNG Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> folgt Anweisungen und hält sich an Standards konzentriert sich auf wichtige Details denkt analytisch, wiegt das Für und Wider ab geht diplomatisch mit anderen um begegnet Konflikten gefühlvoll oder indirekt überprüft auf Genauigkeit analysiert die eigene Leistung kritisch geht Situationen oder Aktivitäten systematisch an <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</p> <ul style="list-style-type: none"> klar definierte Leistungserwartungen Stellenwert von Qualität und Genauigkeit zurückhaltende, geschäftsmäßige Atmosphäre Gelegenheit Fachwissen zu zeigen Kontrolle über Faktoren die die Leistung beeinflussen Möglichkeiten, um „warum“ zu fragen Anerkennung für besondere Fähigkeiten und Leistungen <p>AKTIONSPLAN Diese Person benötigt andere, die</p> <ul style="list-style-type: none"> wichtige Aufgaben delegieren schnelle Entscheidungen treffen Richtlinien nur zur Orientierung verwenden mit der Gegenseite Kompromisse schließen unpopuläre Standpunkte ansprechen Diskussionen anregen und leiten zu Teamwork ermutigen <p>Diese Person wird effektiver durch</p> <ul style="list-style-type: none"> sorgfältiges Planen genaue Aufgabenbeschreibung und Leistungsziele regelmäßige Anerkennung für die Leistung Klares Feedback für Leistungen den gleichen Respekt vor dem persönlichen Wert von Menschen, wie vor ihren Leistungen mehr Toleranz in Konfliktsituationen 	<p>Schwerpunkt: durch Zusammenarbeit mit anderen unter gegebenen Umständen eine Aufgabe auszuführen.</p> <p>BESCHREIBUNG Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> arbeitet stetig und verlässlich ist geduldig entwickelt spezielle Fertigkeiten hilft anderen ist treu ist ein guter Zuhörer kann gut mit aufgeregten Leuten umgehen schafft ein stabiles, harmonisches Arbeitsumfeld <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</p> <ul style="list-style-type: none"> Aufrechterhalten des Status quo, solange es keine Änderungsgründe gibt vorhersagbare Arbeitsabläufe Lob für geleistete Arbeit minimale Einschränkung des Privatlebens durch den Beruf ernsthafte Anerkennung Identifikation mit einer Gruppe standardisierte Vorgehensweisen wenig Konflikte <p>AKTIONSPLAN Diese Person benötigt andere, die</p> <ul style="list-style-type: none"> schnell auf unerwartete Änderungen reagieren auf die Herausforderungen akzeptierter Aufgaben zugehen mehr als eine Aufgabe gleichzeitig erledigen können für sich selbst werben auf andere Druck ausüben sich in einem unberechenbaren Umfeld wohl fühlen Prioritäten setzen eine flexible Arbeitsweise haben <p>Diese Person wird effektiver durch</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung auf Veränderungen Bestätigung des Selbstwertes Wissen, wie die eigene Arbeit zum Gesamterfolg beiträgt Arbeitskollegen mit ähnlicher Kompetenz und Ernsthaftigkeit Richtlinien für die Durchführung von Aufgaben Förderung der Kreativität

Die Klassischen Verhaltensmuster (DiSG Typen)

DiSG Klassisch 2.0

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Beschreibungen der 15 Klassischen DiSG Verhaltensmuster (DiSG Typen). Jedes dieser Verhaltensmuster stellt die Verhaltensweise von Menschen mit einer ganz bestimmten Kombination der vier DiSG Dimensionen dar.

Verhaltensmuster des Entwicklers



Grundtendenz: darauf bedacht, seine persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen

Ziel: neue Möglichkeiten

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, seine persönlichen Maßstäbe zu erreichen

Beeinflusst andere: durch Problemlösungen; sein persönliches Machtgefühl auf andere projektieren

Beitrag/Wert für die Organisation: schiebt Verantwortung nicht auf andere ab; sucht nach neuen oder ungewohnten Problemlösungen

Überbetonung: kontrolliert andere Menschen und Situationen, um seine eigenen Ergebnisse zu erzielen.

Unter Druck: arbeitet als Einzelgänger, um seine Aufgaben zu vervollständigen; wird streitsüchtig, wenn seine Individualität bedroht ist oder wenn er die Gelegenheit zu Herausforderungen verliert

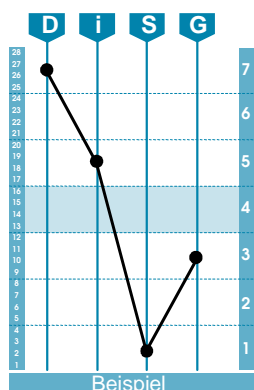
Ängste: Langeweile, nicht Herr der Lage zu sein

Entwickler neigen dazu, willensstarke Individualisten zu sein, ständig auf der Suche nach Neuem. Als selbstbewusste, unabhängige Denker finden sie am liebsten ihre eigenen Lösungen. Weil sie ziemlich unabhängig von Gruppeneinfluss sind, fällt es ihnen leicht, Konventionen zu umgehen und entwickeln oft eigene, innovative Lösungen.

Obwohl sich Entwickler meistens direkt und willensstark verhalten, können sie auch geschickt Menschen und Situationen manipulieren. Wenn es nötig ist, in der Zusammenarbeit mit anderen ihre Individualität einzuschränken, werden sie leicht streitlustig. Sie verfolgen ihre Ziele hartnäckig und räumen dabei alle Hindernisse aus dem Weg. Darüber hinaus haben sie hohe Erwartungen an andere und neigen zur Kritik, wenn ihre Standards nicht erreicht werden.

Das grösste Interesse von Entwicklern gilt ihren eigenen Zielen. Möglichkeiten zur Beförderung und für Herausforderungen sind ihnen wichtig. Weil sie so zielorientiert sind, neigen sie zu geringem Einfühlungsvermögen oder werden von anderen als gefühllos angesehen.

Verhaltensmuster des Ergebnisorientierten Menschen



Grundtendenz: äußert seine Ich-Stärke; zeigt robuste Unabhängigkeit

Ziel: Dominanz und Unabhängigkeit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, eine Aufgabe schnell zu erledigen

Beeinflusst andere: durch Charakterstärke und Beharrlichkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: Beharrlichkeit; Ausdauer

Überbetonung: Ungeduld; Gewinner /Verlierer Denken bei Konkurrenz

Unter Druck: wird kritisch und sucht Fehler; weigert sich, im Team zu arbeiten; kann oft Grenzen überschreiten

Ängste: von anderen ausgenutzt zu werden; Langsamkeit, besonders bei speziellen Aufgaben; ein leichtes Opfer zu sein

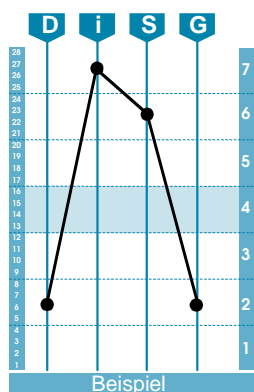
Würde effektiver durch mehr: Begründungen geben; Berücksichtigung der Ansichten und Ideen anderer über Ziele und Problemlösungen; echte Besorgnis für andere; Geduld und Bescheidenheit

Ergebnis-orientierte Menschen treten mit viel Selbstvertrauen auf, was ihnen manchmal als Arroganz ausgelegt wird. Sie suchen aktiv nach Möglichkeiten, die ihre Fähigkeiten für gute Ergebnisse auf die Probe stellen und entwickeln. Ergebnis-orientierte Menschen lieben schwierige Aufgaben, Wettbewerb, einzigartige Aufträge, und „wichtige“ Positionen. Sie übernehmen Verantwortung mit einem Hauch von Selbstgefälligkeit und zeigen sich selbstzufrieden, wenn alles erledigt ist.

Ergebnis-orientierte Menschen vermeiden gern Einschränkungen wie direkte Kontrolle, zeitraubende Detailarbeit und Routineaufgaben. Weil sie energisch und direkt sind, könnten sie Schwierigkeiten mit anderen haben. Ergebnis-orientierte Menschen schätzen ihre Unabhängigkeit sehr und neigen zur Ungeduld, wenn sie in Gruppenaktivitäten eingebunden sind. Obwohl Ergebnis-orientierte Menschen am liebsten alleine arbeiten, überzeugen sie manchmal andere, sie zu unterstützen - besonders wenn es um Routineaufgaben geht.

Ergebnis-orientierte Menschen sind Schnelldenker und ungeduldig und kritisch mit denen, die es nicht sind. Sie bewerten andere nach ihrer Leistungsfähigkeit. Ergebnis-orientierte Menschen sind entschlossen und beharrlich, auch wenn sie auf Widerstand treffen. Wenn nötig, übernehmen sie die Führung in einer Situation - auch wenn sie nicht verantwortlich sind. Mit ihrem kompromisslosen Ergebnisdrang könnten sie manchmal kalt oder gefühlsarm wirken.

Verhaltensmuster des Ermutigers



Grundtendenz: zugänglich, herzlich, und verständnisvoll

Ziel: Freundschaft; Zufriedenheit

Bewertet andere: auf Grund ihrer positiven Annahme anderer; ihrer Fähigkeit, das Gute in Menschen zu finden

Beeinflusst andere: durch gute persönliche Beziehungen; offene Haltung anderen gegenüber

Beitrag/Wert für die Organisation: stabil und zuverlässig; entwickelt einen großen, unterschiedlichen Freundeskreis; hört den Gefühlen anderer gut zu

Überbetonung: indirekter Umgang mit anderen; oft zu tolerant

Unter Druck: wird übermäßig flexibel und freundschaftlich; vertraut Menschen zuviel, ohne zu differenzieren

Ängste: Druck auf Menschen auszuüben; der Vorwurf, Schaden angerichtet zu haben

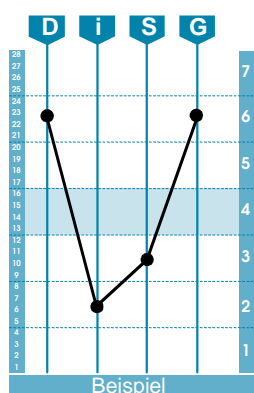
Würde effektiver durch mehr: Beachten von realistischen Endterminen; Aktivität, um Arbeiten zum Abschluss zu bringen

Ermutiger sind besonders gute Problemlöser. Sie beeindrucken andere durch ihre Wärme, ihr Einfühlungsvermögen und ihr Verständnis. Ihr Optimismus macht es ihnen leicht, bei anderen die gute Seite zu sehen. Ermutiger bauen gerne langfristige Beziehungen auf. Als guter Zuhörer mit einem offenen Ohr für Probleme, macht ein Ermutiger behutsame Vorschläge, und gibt acht, mit seiner Meinung andere nicht zu bedrängen.

Unproduktiven Mitarbeitern gegenüber neigen Ermutiger zu übermäßiger Toleranz und Geduld. Unter Druck fällt es ihnen oft schwer, Leistungsprobleme direkt anzusprechen. Ermutiger könnten sich auch zu indirekt ausdrücken, wenn sie anweisen, fordern oder andere zurechtweisen. Mit ihrer Überzeugung „Menschen sind wichtig“ neigen sie dazu, weniger Wert auf das Erledigen von Aufgaben zu legen. Manchmal brauchen Sie Unterstützung, um realistische Termine zu setzen und einzuhalten.

Ermutiger fühlen sich von Kritik oft persönlich angegriffen, aber sie reagieren gut auf Lob und Aufmerksamkeit. Wenn Ermutiger in einer Führungsposition sind, legen sie in der Regel Wert auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und sprechen ihren Mitarbeitern ausreichend Anerkennung aus.

Verhaltensmuster des Eroberers



Grundtendenz: kann Aggression akzeptieren; ist zurückhaltend

Ziel: Vorherrschaft; außergewöhnliche Leistungen

Bewertet andere: aufgrund persönlicher Maßstäbe; mit welcher fortschrittlichen Ideen sie eine Aufgabe erledigen

Beeinflusst andere: durch die Fähigkeit, die Entwicklung neuer Systeme in Gang zu halten und innovative Verfahren einzusetzen

Beitrag/Wert für die Organisation: leitet oder plant Veränderungen

Überbetonung: Unverblümtheit; kritische oder herablassende Haltung

Ängste: keinen Einfluß zu haben; den eigenen Maßstäben nicht gerecht zu werden

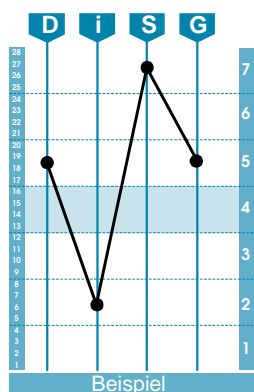
Würde effektiver durch mehr: Wärme; taktvolle Kommunikation; effektive Teamarbeit; Grenzen anerkennen

Eroberer zeigen oft gegensätzliche Kräfte in ihrem Verhalten. Ihr Wunsch nach sichtbaren Erfolgen findet in einem ebenso starken Streben nach Perfektion sein Gegengewicht und ihre Aggressivität wird durch Einfühlungsvermögen gemildert. Obwohl sie schnell denken und reagieren, werden sie von dem Wunsch gebremst, alle Lösungsmöglichkeiten durchzudenken bevor sie entscheiden.

Eroberer legen Voraussicht an den Tag, wenn sie ein Projekt im Blick haben und führen Veränderungen herbei. Weil Menschen mit diesem Verhaltensmuster einen Drang nach Perfektion haben und beachtliche Planungsfähigkeiten aufweisen, sind die Veränderungen die sie machen höchstwahrscheinlich gut durchdacht. Aber bei der Vorgehensweise bleiben eventuell die zwischenmenschlichen Beziehungen unberücksichtigt.

Eroberer möchten die Freiheit haben, Neues herauszufinden und wollen berechtigt sein, Ergebnisse zu untersuchen und nachzuprüfen. Sie sind schnell bei alltäglichen Entscheidungen aber eventuell extrem vorsichtig, wenn es um grössere Entscheidungen geht. „Soll ich diese Beförderung annehmen?“ „Soll ich umziehen?“ In ihrer Suche nach Ergebnissen und Perfektion sind Eroberer oft nicht sehr gesellig. Deshalb erscheinen sie häufig "cool", unnahbar oder unverblümt.

Verhaltensmuster des Forschers



Grundtendenz: sachlich, diszipliniert

Ziel: durch formelle Rollen und hohe Positionen Macht ergreifen

Bewertet andere: auf Grund ihrer Anwendung von sachlicher Information

Beeindruckt andere: durch seine Entschlossenheit, Beharrlichkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: zeigt Durchhaltevermögen; arbeitet zielstrebig, alleine oder innerhalb einer kleinen Gruppe

Überbetonung: ist unverblümt, verdächtigt andere

Unter Druck: neigt dazu, Konflikte zu verinnerlichen, ist nachtragend

Ängste: in die Masse hineingezogen zu werden; abstrakte Ideen verkaufen zu müssen

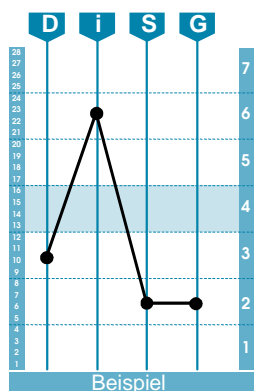
Würde effektiver durch mehr: Flexibilität; Akzeptanz für Andere; persönliches Engagement für Andere

Objektiv und analytisch sind Forscher leidenschaftlos der Realität verpflichtet. Im Großen und Ganzen zurückhaltend, verfolgen sie ruhig und stetig ihren eigenen Weg zum Ziel. Forscher sind häufig erfolgreich, nicht aus Vielseitigkeit sondern, weil sie beharrlich bis zum Ende durchhalten. Sie suchen einen klaren Zweck oder ein klares Ziel, für das sie dann einen geordneten Plan entwickeln und ihre Aktionen organisieren. Wenn ein Projekt einmal begonnen ist, kämpfen sie hartnäckig dafür, ihr Ziel zu erreichen. Manchmal ist ein Eingreifen nötig, um ihre Richtung zu ändern. Deshalb könnten sie als stur und rechthaberisch wahrgenommen werden.

Forscher eignen sich gut zum Einsatz in technischen Bereichen, wo sie auf der Basis klarer Daten zu schlüssigen Informationen kommen können. Sie reagieren eher auf Logik als auf Gefühle. Sollen sie eine Idee verkaufen oder vermarkten, sind sie mit einem konkreten Produkt am erfolgreichsten.

Forscher sind nicht besonders daran interessiert, mit anderen auf gutem Fuß zu stehen und arbeiten am liebsten alleine. Manchmal hält man sie für kühl, unverblümt und taktlos. Weil sie so viel von ihren eigenen intellektuellen Fähigkeiten halten, bewerten sie oft andere danach, wie sie mit Fakten und Logik umgehen. Um wirksamer im Umgang mit Menschen zu sein, sollten sie ihr Verständnis für andere - besonders für deren Gefühle - entwickeln.

Verhaltensmuster des Förderers



Grundtendenz: ist bereit, andere zu akzeptieren

Ziel: Anerkennung, Beliebtheit

Bewertet andere: aufgrund ihrer Wortgewandtheit

Beeinflusst andere: durch Lob, Gefälligkeiten, Bereitstellung von Möglichkeiten

Beitrag/Wert für die Organisation: löst Spannungen, fördert Projekte und Menschen, einschließlich sich selbst

Überbetonung: Lob, Optimismus

Unter Druck: wird nachlässig und sentimental; ist unsystematisch

Ängste: Verlust von gesellschaftlichem Ansehen und Selbstwert

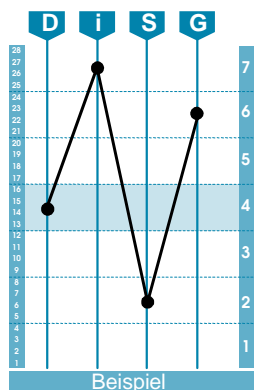
Würde effektiver durch mehr: Zeitmanagement; Objektivität; Dringlichkeitsbewußtsein; Beherrschung der Gefühle; Durchhaltevermögen bei Versprechen und Aufgaben

Förderer verfügen über ein umfassendes Netzwerk an Kontakten. Sie sind üblicherweise gesellig, bewegen sich gut im Kreis von anderen und schliessen schnell Freundschaften. Nur selten streiten sie absichtlich. Förderer bevorzugen ein Umfeld, in dem sie sich wohl fühlen und ihre Kontakte aufbauen und erweitern können. Mit ihrer Wortgewandtheit fördern sie ihre eigenen Ideen und rufen Begeisterung für die Projekte anderer hervor. Förderer kennen immer jemanden, der ihnen helfen kann.

Da Förderer es vorziehen, dabei zu sein und mit anderen zu kommunizieren, könnten sie weniger Interesse daran haben, Aufgaben fertigzustellen. Sie könnten damit fortfahren, nach jeder Gelegenheit zu suchen unter Menschen zu sein und sich auszutauschen, obwohl ihre Arbeit von ihnen mehr Einzelarbeit fordert. Am wohlsten fühlen sie sich bei Meetings, in Ausschüssen oder in Konferenzen.

Mit ihrem Optimismus neigen Förderer dazu, die Fähigkeiten anderer zu überschätzen. Sie ziehen oft voreilige, vielversprechende Schlüsse, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Durch Coaching und Anleitung können Förderer lernen, objektiver zu sein und mehr Wert auf Ergebnisse zu legen. Zeitmanagement kann für sie schwierig sein. Wenn sie sich bei ihren Gesprächen und Diskussionen ein Zeitlimit setzen, erinnern sie sich leichter an die Notwendigkeit „Schluss zu machen“ und wieder an ihre Aufgabe zu gehen.

Verhaltensmuster des Kalkulierers



Grundtendenz: starker Drang gut dazustehen

Ziel: „Sieg“ mit Stil

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit Initiative zu zeigen

Beeinflusst andere: durch Anerkennung besonderer Leistungen

Beitrag/Wert für die Organisation: erreicht Ziele mit einem Team

Überbetonung: Autorität; Einfallsreichtum

Unter Druck: wird rastlos, kritisch, ungeduldig

Ängste: Niederlage oder Mißerfolg; Mißbilligung anderer

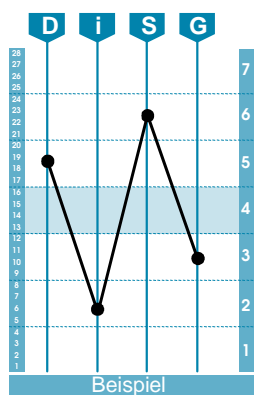
Würde effektiver durch mehr: persönliches Durchhaltevermögen; Einfühlungsvermögen wenn er Kritik äußert; ein gleichmäßigeres Tempo

Kalkulierer passen ihre Ideen an praktische Zwecke an. Sie erreichen ihre gewünschten Ergebnisse ohne Umwege. Kalkulierer sind von Konkurrenzdenken geprägt, werden aber eher selbstbewußt als aggressiv wahrgenommen, weil sie anderen gegenüber Rücksicht zeigen. Anstatt Anweisungen oder Befehle zu erteilen, gewinnen Kalkulierer andere durch Überzeugung. Sie erreichen die Kooperation ihrer Mitmenschen, indem sie den Grund für vorgeschlagene Aktivitäten erklären.

Kalkulierer helfen anderen dabei, sichtbar zu machen, wie sie schrittweise ein Ergebnis erreichen können. Kalkulierer sprechen normalerweise von einem detaillierten Aktionsplan, den sie entwickelt haben, damit ein ordnungsgemäßer Ablauf gesichert ist. Weil sie so gerne gewinnen, neigen Kalkulierer dazu, ungeduldig zu werden, wenn ihre Standards nicht gehalten werden oder wenn ein langwieriger Arbeitsprozess nötig ist.

Kalkulierer sind gute kritische Denker. Sie äußern leicht Kritik und könnten andere manchmal mit sarkastischen Äußerungen verletzen. Kalkulierer können eine Situation besser kontrollieren, wenn sie sich entspannen und das Tempo etwas verlangsamen. Sie sollten dem Leitsatz folgen: „Man kann nicht immer Sieger sein.“

Verhaltensmuster des Leistungsmenschen



Grundtendenz: fleißig und strebsam; zeigt Frustration

Ziel: persönliche Leistungen, manchmal auf Kosten des Gruppenziels

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, konkrete Resultate zu erreichen

Beeinflusst andere: mit der Zuverlässigkeit seiner Arbeit

Beitrag/Wert für die Organisation: setzt sich selbst wichtige Ziele und erreicht sie

Überbetonung: Selbstvertrauen, Vertiefung in die Aufgabe

Unter Druck: wird frustriert und ungeduldig; macht alles selbst anstatt zu delegieren

Ängste: dass andere mit konkurrierenden oder geringeren Arbeitsstandards die Ergebnisse beeinflussen

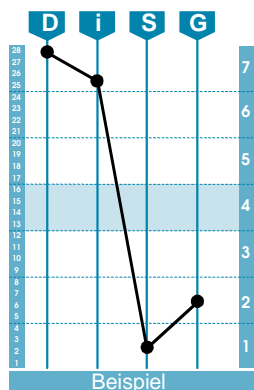
Würde effektiver durch mehr: Abbau von „entweder-oder“ denken; Klarheit über die Priorität von Aufgaben; Alternativen in Betracht ziehen; Bereitschaft kurzfristige Kompromisse einzugehen, um langfristigen Nutzen zu ziehen

Die Motivation der Leistungsmenschen kommt grösstenteils von innen. Die Quelle der Motivation liegt in starken persönlichen Zielen. Ihre Verpflichtung für ihre eigenen Ziele schliesst ein automatisches Akzeptieren von Gruppenzielen aus. Leistungsmenschen müssen herausfinden, wie sie ihre persönlichen Ziele mit denen des Unternehmens vereinbaren können. Wenn sie in der Lage sind, ihr Leben selbst zu steuern, entwickeln Leistungsmenschen ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl.

Leistungsmenschen zeigen starkes Interesse an ihrer Arbeit und intensives, ständiges Streben nach Leistung. Sie schätzen ihre Arbeit hoch ein und zögern eventuell sogar unter Druck, an andere zu delegieren. Stattdessen übernehmen sie die Aufgaben selbst, damit sie richtig erledigt werden. Wenn sie delegieren, tendieren sie dazu, Aufgaben zurückzuholen, wenn nicht alles nach ihren Vorstellungen abläuft. Ihr Leitmotiv ist: „Wenn ich erfolgreich bin, will ich die Anerkennung. Und wenn ich versage, nehme ich die Schuld auf mich.“

Ein Leistungsmensch sollte etwas mehr mit anderen reden, damit er leichter seine Einstellung „Ich muss alles selbst machen“ oder „Ich will die ganze Anerkennung für mich“ überwindet. Sie brauchen vielleicht Unterstützung, um ihre Ziele auf neuen Wegen erreichen zu können. Leistungsmenschen arbeiten meistens auf Hochtouren und erwarten eine Anerkennung die ihrem Aufwand entspricht -- ein hohes Gehalt in erfolgreichen Unternehmen oder Führungspositionen in anderen Gruppen.

Verhaltensmuster des Motivators



Grundtendenz: akzeptiert Aggression; neigt dazu, sein Bedürfnis nach Zuneigung herunterzuspielen

Ziel: das Umfeld oder das Publikum im Griff zu haben

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, ihre persönlichen Stärken, ihren Charakter, und ihren gesellschaftlichen Einfluß zur Geltung zu bringen

Beeinflusst andere: durch Charme, Führungsstärke, Einschüchterung, Belohnung

Beitrag/Wert für die Organisation: kann andere anspornen; fordert, lobt, diszipliniert

Überbetonung: „Der Zweck heiligt die Mittel“ ist seine Einstellung

Unter Druck: manipuliert, ist streitsüchtig oder zänkisch

Ängste: zu weich sein; Ansehen zu verlieren

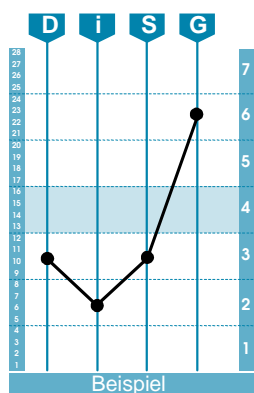
Würde effektiver durch mehr: echtes Einfühlungsvermögen; Bereitschaft, anderen bei ihrer persönlichen Entwicklung zu helfen

Menschen mit dem Verhaltensmuster des Motivators versuchen bewusst, die Gedanken und Handlungsweisen anderer zu beeinflussen. Sie möchten ihre Umgebung kontrollieren. Mit Scharfsinn identifizieren und manipulieren sie die aktuellen Motive anderer, um deren Verhalten zu einem bestimmten Ziel zu führen.

Motivatoren wissen genau, welche Ergebnisse sie wollen, erklären das aber nicht immer sofort. Sie geben gewünschte Resultate erst bekannt, nachdem sie die andere Person darauf vorbereitet haben. Denen, die sich Akzeptanz wünschen, bieten sie Freundschaft an, denen die nach Macht streben geben sie mehr Autorität, und denen die ein verlässliches Umfeld brauchen geben sie Sicherheit.

Motivatoren sind charmant und wortgewandt. Sie sind überzeugend, wenn sie Unterstützung für monotone und zeitaufwendige Detailarbeiten brauchen. Im Umgang mit ihnen haben andere Menschen oft ein gemischtes Gefühl; sie fühlen sich einerseits zu ihnen hingezogen, andererseits jedoch eigenartig distanziert. Andere fühlen sich vielleicht ausgenutzt durch die Manipulationskraft der Motivatoren. Obwohl sie anderen gelegentlich Angst machen und deren Entscheidungen übergehen, sind sie bei ihren Kollegen meistens beliebt, weil sie, wann immer möglich, andere mit ihrer beachtlichen Wortgewandtheit überzeugen. Motivatoren erreichen ihre Ziele eindeutig lieber durch Zusammenarbeit und Überzeugung als durch Vorherrschaft.

Verhaltensmuster des Objektiven Denkers



Grundtendenz: Lehnt zwischenmenschliche Aggression ab

Ziel: Genauigkeit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit logisch zu denken

Beeinflusst andere: durch Anwendung von Fakten, Daten und logischen Argumenten

Beitrag/Wert für die Organisation: definiert und klärt; beschafft, bewertet und prüft Information

Überbetonung: Analyse

Unter Druck: wird unruhig und besorgt

Ängste: irrationale Handlungen; lächerlich gemacht zu werden

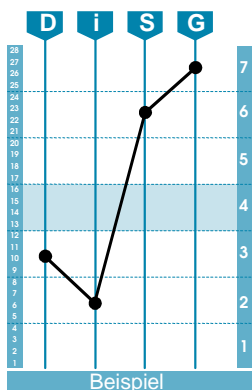
Würde effektiver durch mehr: Offenheit über sich selbst; Austausch von Erkenntnissen und Meinungen mit anderen

Objektive Denker haben ein besonders hoch ausgeprägtes kritisches Denkvermögen. Für sie sind Fakten besonders wichtig, wenn sie Schlußfolgerungen ziehen und Aktionen planen sollen. Alles was sie machen soll fehlerlos und genau sein. Um effektiv arbeiten zu können, kombinieren Objektive Denker oft intuitives Wissen mit den Fakten, die sie gesammelt haben. Wenn ihnen eine Vorgehensweise unklar ist, vermeiden sie öffentliches Versagen durch intensive Vorbereitung. Zum Beispiel probieren Objektive Denker eine neue Fertigkeit erst alleine aus, bevor sie sie in einer Gruppe anwenden.

Objektive Denker arbeiten am liebsten mit Menschen zusammen, die - wie sie selbst - ein ruhiges Arbeitsumfeld bevorzugen. Manche finden sie schüchtern, denn sie sind mit ihren Gefühlen zurückhaltend. Im Umgang mit aggressiven Menschen fühlen sie sich besonders unwohl. Trotz ihres zurückhaltenden Auftretens haben sie das Bedürfnis, ihr Umfeld zu steuern. Diese Kontrolle üben sie oft indirekt aus, indem sie von anderen verlangen, sich an Regeln und Standards zu halten.

Objektive Denker wollen die „richtige“ Antwort geben und tun sich eventuell schwer damit, in unklaren Situationen eine Entscheidung zu treffen. Da sie zu Besorgtheit neigen, bleiben sie oft in der Analysephase stecken. Machen sie einen Fehler, geben ihn Objektive Denker nicht gerne zu. Stattdessen vertiefen sie sich in eine Suche nach Informationen, die ihre Position untermauert.

Verhaltensmuster des Perfektionisten



Grundtendenz: zeigt Kompetenz; ist zurückhaltend und vorsichtig

Ziel: Stabilität; vorhersehbare Leistungen

Bewertet andere: auf Grund der Genauigkeit ihrer Normen

Beeinflusst andere: durch seine Sorgfalt; Genauigkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: ist gewissenhaft; hält Maßstäbe aufrecht; sichert Qualität

Überbetonung: vorgegebene Verfahrensweisen und „fehlerfreie“ Kontrollen; zuviel Vertrauen in andere Menschen, Produkte und Verfahren, die sich in der Vergangenheit bewährt haben

Unter Druck: wird taktvoll und diplomatisch

Ängste: Feindseligkeit

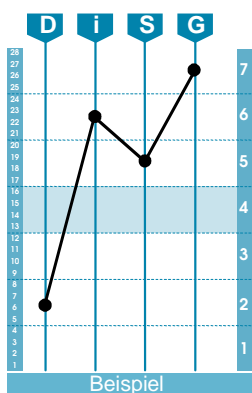
Würde effektiver durch mehr: Flexibilität in der Rolle; Unabhängigkeit und Abhängigkeit; Selbstwertgefühl

Perfektionisten sind systematische und präzise Denker und Mitarbeiter und folgen festen Regeln sowohl im Privatleben wie auch im Arbeitsleben. Sie sind äußerst gewissenhaft. Arbeiten, die Detailgenauigkeit und Präzision erfordern, liegen ihnen besonders. Weil sie stabile Bedingungen und vorhersehbare Aufgaben am liebsten haben, fühlen sich Perfektionisten in einem klar definierten Arbeitsumfeld am wohlsten. Sie möchten genaue Informationen über geforderte Aufgaben, verfügbare Zeit und Bewertungsverfahren.

Beim Entscheidungsfindungsprozess verzetteln sich Perfektionisten häufig in den Details. Sie können wichtige Entscheidungen treffen, aber anderen dauert es oft zu lange, bis sie ihre Informationen gesammelt und analysiert haben. Obwohl sie gern die Meinung ihrer Vorgesetzten einholen, sind Perfektionisten risikobereit, wenn sie Fakten haben, die sie erklären und für Entscheidungsfindungen nutzen können.

Perfektionisten bewerten sich selbst und andere durch präzise Standards für das Erreichen von Ergebnissen unter Einhaltung von vorgegebenen Verfahrensregeln. Diese sorgfältige Beachtung von Standards und Qualität ist besonders wertvoll für das Unternehmen. Perfektionisten könnten dazu neigen, ihren Wert zu stark darüber zu definieren, was sie tun und nicht, wie sie sind. Sie reagieren deshalb häufig auf persönliches Lob mit dem Gedanken: „Was will der wohl von mir?“ Wenn sie erst gemeinte Anerkennung annehmen, können Perfektionisten ihr Selbstvertrauen erhöhen.

Verhaltensmuster des Praktikers



Grundtendenz: möchte in Leistung und Eifer anderen ebenbürtig sein

Ziel: persönliches Wachstum

Bewertet andere: auf Grund ihrer Selbstdisziplin; Position und Aufstieg

Beeinflusst andere: durch Vertrauen in ihre Fähigkeit, neue Fertigkeiten zu lernen; Entwicklung von „korrekten“ Maßnahmen und Verfahren

Beitrag/Wert für die Organisation: hat Geschick technische und zwischenmenschliche Probleme zu lösen; ist tüchtig und spezialisiert sich gerne

Überbetonung: zu starke Beachtung von persönlichen Zielen; unrealistische Erwartungen von anderen

Unter Druck: wird zurückhaltend; reagiert empfindlich auf Kritik

Ängste: Berechenbarkeit; nicht als „Experte“ anerkannt zu werden

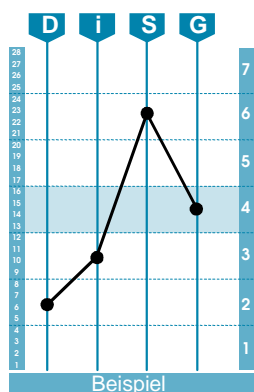
Würde effektiver durch mehr: aufrichtige Zusammenarbeit zum Allgemeinwohl; wichtige Aufgaben an geeignete Personen delegieren

Praktiker schätzen Fachkenntnisse. Sie haben den Drang „bei etwas besonders gut zu sein“ und achten daher sorgfältig auf ihre eigene Leistung. Obgleich ihr Ziel ist, „der“ Experte auf einem Gebiet zu sein, machen sie oft den Eindruck, von allem etwas zu wissen. Dieses Image ist dann besonders stark, wenn sie ihr Wissen zu unterschiedlichsten Fachgebieten äußern.

Praktiker gehen mit anderen Menschen entspannt, diplomatisch und gelassen um. Diese angenehme Haltung könnte sich im eigenen Arbeitsgebiet schnell ändern, wenn sie intensiv darauf achten, einen hohen Leistungsstandard zu halten. Weil sie Selbstdisziplin sehr schätzen, bewerten Perfektionisten andere nach ihrer Fähigkeit, sich auf ihre tägliche Leistung zu konzentrieren. Sie stellen hohe Anforderungen an sich selbst und andere und neigen dazu, ihre Enttäuschung offen auszusprechen.

Obwohl sie sich normalerweise darauf konzentrieren, einen organisierten Arbeitsansatz zu entwickeln und ihre eigenen Fertigkeiten zu erweitern, müssen Praktiker auch andere beim Aufbau ihrer Fertigkeiten unterstützen. Darüber hinaus sollten sie diejenigen stärker anerkennen, die zur Arbeitsleistung beitragen - auch wenn sie nicht die Lieblingsmethode des Praktikers anwenden.

Verhaltensmuster des Spezialisten



Grundtendenz: bescheiden auf abwägende Art und Weise; anderen entgegenkommend

Ziel: den Status quo aufrechterhalten; kontrolliertes Umfeld

Bewertet andere: auf Grund ihrer Maßstäbe für Freundschaften; Kompetenz

Beeinflusst andere: durch gleichmäßige Leistung; Entgegenkommen

Beitrag/Wert für die Organisation: kann knapp planen; ist berechenbar und zuverlässig; hält ein gleichmäßiges Arbeitstempo

Überbetonung: Bescheidenheit; geringe Risikofreude; passiver Widerstand Veränderungen gegenüber

Unter Druck: passt sich Vorgesetzten und der Gruppenmeinung an

Ängste: Veränderungen, Unordnung

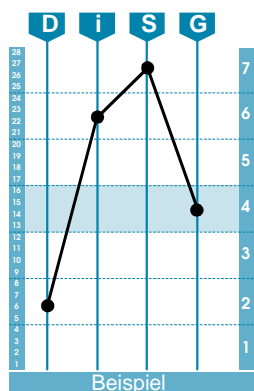
Würde effektiver durch mehr: offene Diskussion seiner Ideen; auf Feedback basierendes Selbstvertrauen; kürzere Arbeitsmethoden

Spezialisten vertragen sich gut mit anderen. Mit ihrer gemäßigten und beherrschten Art und ihrem bescheidenen Auftreten kommen sie gut mit verschiedenen Verhaltensstilen zurecht. Spezialisten sind rücksichtsvoll, geduldig, und immer bereit, ihren Freunden zu helfen. Am Arbeitsplatz bauen sie zu einer relativ kleinen Kollegengruppe enge Beziehungen auf.

Sie streben danach, gewohnte und berechenbare Arbeitsabläufe beizubehalten. Am effektivsten in Fachgebieten, planen Spezialisten ihre Arbeit in bewährten Abläufen und bieten eine bemerkenswert stabile Leistung. Anerkennung von anderen hilft, dieses Niveau aufrecht zu erhalten.

Spezialisten gewöhnen sich nur langsam an Veränderungen. Behutsame Vorwarnung gibt ihnen genug Zeit, ihre Verfahren ohne Leistungsabfall zu ändern. Spezialisten brauchen vielleicht auch Unterstützung, wenn sie neue Aufgaben beginnen und wenn es darauf ankommt kurze Verfahren zu finden, um Termine einzuhalten. Fertige Projekte werden häufig für weitere Überprüfungen zur Seite gelegt. Spezialisten sollten daran denken, alte und unnütze Akten wegzuerwerfen.

Verhaltensmuster des Vermittlers



Grundtendenz: nimmt Zuneigung entgegen; lehnt Aggression ab

Ziel: innerhalb der Gruppe akzeptiert werden

Bewertet andere: auf Grund ihrer Beständigkeit, alle Menschen zu tolerieren und einzuschließen.

Beeinflusst andere: durch Verständnis; Freundschaft

Beitrag/Wert für die Organisation: unterstützt, schafft Harmonie, ist einfühlsam; konzentriert sich auf Dienstleistungen

Überbetonung: Freundlichkeit

Unter Druck: versucht andere zu überzeugen und setzt dazu, wenn nötig, Informationen und gute Beziehungen ein

Ängste: Meinungsverschiedenheiten; Konflikte

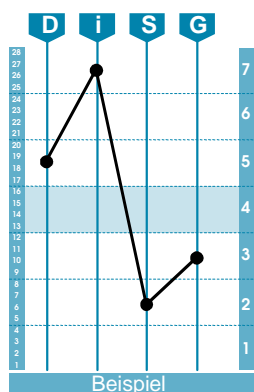
Würde effektiver durch mehr: Verständnis der eigenen Person und Fähigkeiten; Entschlossenheit und Selbstbehauptung; Fähigkeit, „nein“ sagen zu können, wenn es angemessen ist.

Vermittler sind gleichermassen aufmerksam gegenüber menschlichen Beziehungen und Aufgaben. Sie sind einfühlsam und unterstützen gerne andere. Sie hören gut zu und sind bekannt für ihr „offenes Ohr“. In ihrer Gegenwart fühlen sich andere Menschen willkommen und gebraucht. Weil Vermittler auf die Bedürfnisse anderer eingehen, hat keiner Angst davor, von ihnen abgelehnt zu werden. Vermittler bieten ihre Freundschaft an und sind immer hilfsbereit.

Vermittler haben ein aussergewöhnliches Potential für das effektive Organisieren und Durchführen von Aufgaben. Vermittler sorgen gewöhnlich für Harmonie und gute Zusammenarbeit und machen oft für andere gerade das, was diese selbst nicht gerne tun.

Vermittler fürchten Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Weil sie gerne unterstützen, helfen sie anderen vielleicht dabei, eine Situation zu tolerieren anstatt ihnen Mut zu aktiver Problemlösung zu machen. Die Neigung der Vermittler, Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen und offene Konfrontationen zu vermeiden, könnte ihnen als Schwäche ausgelegt werden. Obwohl es ihnen wichtig ist, in die Gruppe hineinzu passen, verfügen Vermittler über ein gutes Mass an Unabhängigkeit.

Verhaltensmuster des Überzeugers



Grundtendenz: vertraut anderen; ist begeisterungsfähig

Ziel: Autorität und Prestige; Statussymbole

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit und Flexibilität

Beeinflusst andere: durch Freundlichkeit, Offenheit; Wortgewandtheit

Beitrag/Wert für die Organisation: ein guter Verkäufer, kann Verträge abschließen; delegiert Verantwortung; ist gelassen und zuversichtlich

Überbetonung: Begeisterungsfähigkeit; sein Geschick als Verkäufer; Optimismus

Unter Druck: wird unentschieden und kann leicht überredet werden; bringt Sachen in Ordnung, um sich ins gute Licht zu rücken

Ängste: Unveränderliches Umfeld; komplexe Beziehungen

Würde effektiver durch mehr: herausfordernde Aufgaben; Aufmerksamkeit für aufgabenbezogene Leistung und wichtige Details; objektive Daten Analyse

Überzeuger arbeiten mit anderen zusammen. Sie legen Wert auf Freundlichkeit, verfolgen aber gleichzeitig ihre eigenen Ziele. Überzeuger sind offenherzig und interessiert an Menschen und haben die Fähigkeit, den Respekt und das Vertrauen unterschiedlichster Menschen zu gewinnen. Überzeuger können andere beeindrucken, sie in ihre Gedanken einbeziehen und sie als Kunden oder Freunde behalten. Diese Fähigkeit ist besonders hilfreich, wenn Überzeuger sich selbst oder ihre Ideen verkaufen um eine führende Position zu erlangen.

Überzeuger können sich am besten entfalten, wenn sie mit anderen zusammenarbeiten, herausfordernde Aufträge erhalten und bei vielfältigen Arbeitsaufgaben ihre Beweglichkeit einsetzen können. Sie übernehmen gerne Aufgaben, die ihnen Gelegenheit geben sich ins rechte Licht zu rücken. Da sie von Natur aus positiv eingestellt sind, könnten Überzeuger ein Arbeitsergebnis oder das Potential von anderen etwas zu optimistisch sehen. Überzeuger neigen auch dazu, ihre Fähigkeit andere zu ändern etwas zu hoch einzuschätzen.

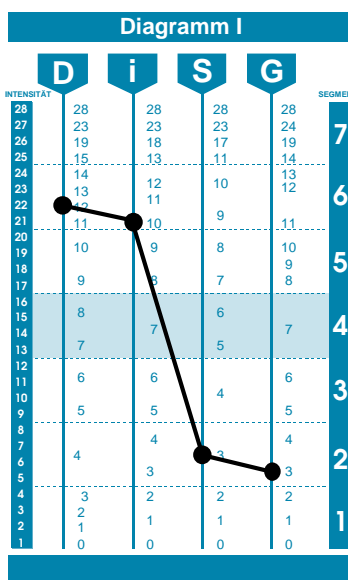
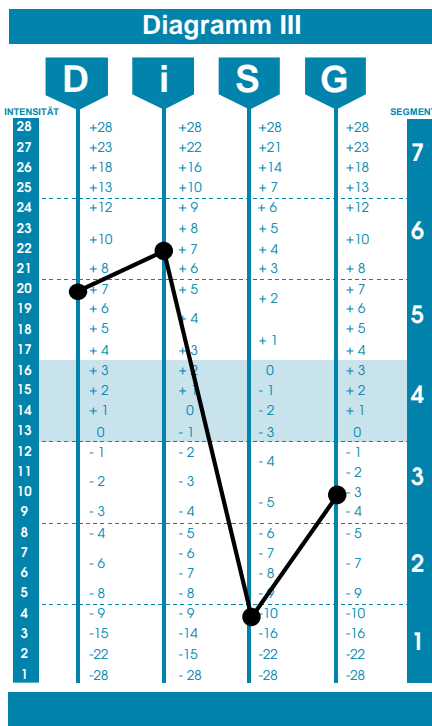
Während sich Überzeuger die Freiheit von Routinearbeiten und Reglementierung wünschen, möchten sie gleichzeitig mit regelmäßigen, analytischen Daten versorgt werden. Sobald ihnen die Bedeutung von „Nebensächlichkeiten“ klar wird, können Überzeuger diese Informationen nutzen, um ihre Begeisterung mit einer realistischen Einschätzung der Situation auszugleichen.

Punktzahlen und Daten Analyse

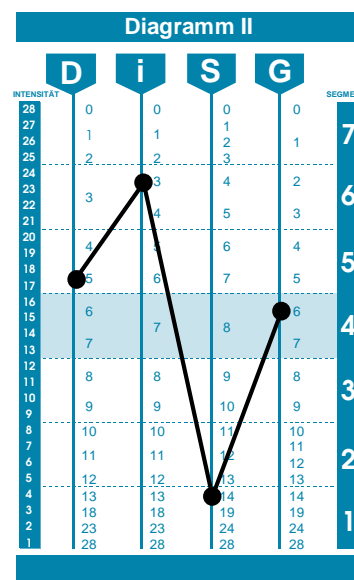
DiSG Klassisch 2.0

Die folgende Übersicht erklärt, wie Ihr persönlicher Bericht erzeugt wurde. Das Diagramm III wurde durch die Kombination Ihrer „am ehesten“ und „am wenigsten“ Antworten erstellt und wird dazu verwendet, Ihre höchste DiSG Dimension, Ihren Intensitätsindex, und Ihr klassisches Verhaltensmuster zu bestimmen. Falls Sie weitere Auskunft über die Zusammensetzung Ihres Berichts wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren Berater.

Name: Max Mustermann

Datum: 29.05.2007


Hier sehen Sie Ihre „am ehesten“ Antworten für jede der vier Maßspalten



Hier sehen Sie Ihre „am wenigsten“ Antworten für jede der vier Maßspalten

		D	i	S	G	N
AUSWERTUNGSBOX	AM EHESTEN	12	10	3	3	0
	AM WENIGSTEN	5	3	14	6	0
	DIFFERENZ	7	7	-11	-3	

INTERPRETATIONSÜBERSICHT

Ihre Höchste(n) DiSG Verhaltensdimension(en): Initiativ (i)

Klassisches Verhaltensmuster: Verhaltensmuster des Überzeugers

Segment Zahlen: 5613